

de licenciements sans aucune riposte, pour l'instant dans l'entreprise.

Les résultats de ce type de luttes sont donc très mitigés : le ras-le-bol est lourd de secousses importantes pour l'avenir, mais la méfiance (justifiée) pour tout ce qui pouvait se situer en dehors du contrôle immédiat des travailleurs du rang, peut faire avorter les tentatives de généralisation (entreprise, y compris par la CGT envers les OP de Renault) et compromettre ainsi les chances de succès.

Ce caractère contradictoire est important à souligner : il justifie une intervention renforcée, en particulier une remise à l'ordre du jour des mots d'ordre radicaux (sur la réduction massive du temps de travail, par exemple), une propagande décuplée sur l'auto-organisation et l'autodéfense ouvrière (cf. Peugeot) mais aussi une étude attentive de chaque lutte spécifique qui doit nous faire éviter de répéter mécaniquement ce faux schéma, extension-généralisation-comité de soutien.

La conférence nationale des Groupes Taube Rouge doit nous permettre de faire le point sur les questions en confrontant les expériences récentes.

3. L'attitude « souple » du PCF ne s'est pas démentie jusqu'au 1er mai. Mais devant la décreue du mouvement la dénonciation des « gauchistes » commence à

reprendre le dessus. Cette dénonciation est d'ailleurs beaucoup plus le fait de la CGT, confrontée concrètement au débordement de ses directions dans les entreprises, que du PCF qui soigne toujours sa nouvelle image de marque libérale et tolérante.

Il faut profiter de ce tournant tactique, effectué sous la pression de la base et de la situation, pour intervenir dans le désarroi où se trouvent plongés bien des cadres de l'appareil intermédiaire du PCF et de la CGT.

Malgré les dernières déclarations tonitruantes des dirigeants staliniens, il ne sera pas facile de revenir sur les concessions arrachées, il y a quelque temps et qui vont dans le sens d'une « reconnaissance » ou d'une « légalisation » des révolutionnaires dans le mouvement ouvrier.

Une nouvelle période politique s'est ouverte après les élections. Parallèlement à une ténacité accrue de la combativité ouvrière et qui laisse prévoir un durcissement répressif du régime contre l'avant-garde politiquement organisée, ou à la pointe des luttes dans les entreprises.

Plus que jamais la cohésion politique de l'organisation constitue la garantie d'une cohésion organisationnelle qui risque encore d'être soumise à rudes épreuves.

Les membres du CC, les DV, les DS et les BC devront donc avoir à cœur d'organiser un débat politique en profondeur pour remplir les objectifs.

Pour le BP,
Volodar

permanents

Depuis le stage du CC de Montargis (septembre 71) aucune résolution, aucun texte n'ont été débattus soit par l'ensemble de l'organisation, soit par une quelconque instance de direction, sur la politique de *construction de l'appareil*.

S'il a semblé nécessaire de préparer, par un texte général d'abord, par une résolution ensuite, un débat sur ce sujet dans le cadre de la préparation de la conférence nationale sur les problèmes d'organisation, c'est pour trois ordres de raisons :

a) Les problèmes des permanents et de la maîtrise de construction de l'appareil... sont un *pôle de refraction* de l'ensemble des problèmes d'organisation que nous nous posons aujourd'hui. Il est donc clair que tout débat sur l'organisation sa construction, son fonctionnement ne peut pas esquiver d'aborder ce point.

b) Plus précisément, la rapidité du développement *numérique* de l'appareil central a entraîné, ce qui était inévitable, vu le caractère nouveau des problèmes posés, une non-maîtrise de ce développement. Concrètement, on peut parler d'un *accroissement anarchique* de l'appareil, par accumulation de réponses ponctuelles à

des problèmes spécifiques sans plan d'ensemble. A titre d'exemple, en 5ans, nous sommes passés de un permanent à 45 et, ce qui est plus significatif encore en 2 ans (71-73) le nombre de permanents a été multiplié par deux.

c) Il n'y a pas de politique *ne variatur* en ce qui concerne les problèmes posés. Les positions de principe sur la rotation des permanents, les critères d'embauche, les rapports entre les permanents et l'ensemble de l'organisation etc... restent nécessairement vagues. A chaque étape dans la construction de l'organisation, à chaque période politique, nous devons transcrire, monnayer ces définitions très générales. Et autant, il est nécessaire d'avoir un cadre de compréhension global, autant, il doit être possible de modifier tel ou tel aspect à un moment donné.

Quelles garanties quant au développement de l'appareil ?

On ne reviendra pas en détail sur la *résolution de septembre 71*, publiée dans le BI 23. Elle fixait quelques principes généraux, axés sur le problème fondamental des *critères de recrutement*.